

Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja

Imanessy Nur Rahmah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

*Email: Imannessy@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 20-10-2023

Revision: 08-07-2024

Published: 14-07-2024

DOI Article:

10.62421/jibema.v2i1.30

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui secara keseluruhan pengaruh pemberian insentif guna meningkatkan motivasi terhadap kinerja karyawan CV Rezeki Boga Makmur. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner. Sampel yang di tentukan berdasarkan metode sample jenuh atau data sensus dengan jumlah 35 responden. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji f didapat insentif dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Insentif, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the overall effect of providing incentives to increase motivation on the performance of CV Rezeki Boga Makmur employees. This research approach uses statistical quantitative methods. The data used in this study were primary data using data collection methods with questionnaires. The sample was determined based on the saturated sample method or census data with a total of 35 respondents. Based on the results of partial testing, incentives affect employee performance, motivation affects employee performance. Based on the results of the f test, incentives and motivation affect employee performance.

Acknowledgment

Keywords: incentives, motivation, employee performance.

©2024 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mana sumber daya manusia ini memiliki peranan yang bisa di katakan sangat penting sebagai faktor utama kesuksesan dari jalannya perusahaan atau organisasi. Salah satu faktor yang juga penting dapat mempengaruhi kinerja baik karyawan maupun perusahaan terletak dari insentif dan motivasi. Pemberian insentif kepada karyawan ini pada dasarnya di harapkan dapat memberi-

kan motivasi kepada karyawan yang memiliki latar belakang yang berbeda, hal ini dapat memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya agar tetap semangat dan terhindar dari menurunnya produktivitas dalam bekerja.

Untuk mendukung tugas pelaksanaan karyawan CV Rezeki Boga Makmur maka perusahaan memberlakukan sistem pemberian insentif kepada karyawan. Adapun insentif atau tunjangan yang mereka dapatkan yaitu berupa tambahan penghasilan diluar gaji atau bisa di bilang sebagai *fee* untuk setiap penjualan yang dilakukan ataupun menyelesaikan pekerjaan diluar jobdesknya, biasanya jika dalam penjualan di lakukan oleh seorang marketing maupun karyawan lain. Insentif sendiri adalah penghargaan berupa uang yang di berikan kepada orang yang dapat bekerja melebihi standar yang telah di tentukan (Meilisa Amalia et al., 2023)

Sehingga motivasi kerja karyawan dapat kita lihat dari ketidak hadirannya atau keterlambatan karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat di jelaskan apabila karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang di bebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai tengat waktu yang di harapkan. Hal ini dapat menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja seorang karyawan jika di biarkan dalam waktu yang lama. Atas fakta ini maka perlu dipertimbangkan pemberian insentif dengan menerapkan teori kompensasi dari menurut Rivai (2018) bahwa pemberian insentif sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. Pemberian insentif tersebut berupa

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data menggunakan deskriptif dimana penyajiannya berupa angka-angka dengan hasil analisis yang di jabarkan dengan narasi, teknik pengumpulan data di atas maka dalam permasalahan ini penulis menggunakan metode penelitian berupa kuisioner (*angket*), dimana data yang di dapat dengan cara menyebarkan kuisioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan dari CV Rezeki Boga Makmur yang berjumlah 35 orang, sedangkan pada sampel peneliti menggunakan teknik sampling jenuh atau dengan menggunakan metode sensus. Teknik analisis yang digunakan yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hipotesis

- H₁: Terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja
H₂: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja
H₃: Terdapat pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas di gunakan untuk mengetahui apakah masing-masing pernyataan valid, maka nilai R hitung harus lebih besar dari R tabel. Koefiesnsi korelasi tabel yang di ambil adalah $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan angka 0,334. Dengan total responden sebanyak 35. Untuk item gugur tidak di gunakan lagi dalam penelitian dan yang di gunakan untuk menggumpulkan data hanya yang valid saja. Berikut ini adalah hasil pengujian validitas variabel pelatihan (X1), mutu (X2) dan kinerja karyawan (Y).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Insentif

Item Pertanyaan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
X1_1	0,334	0,533	VALID
X1_2	0,334	0,562	VALID
X1_3	0,334	0,606	VALID
X1_4	0,334	0,572	VALID
X1_5	0,334	0,750	VALID
X1_6	0,334	0,636	VALID
X1_7	0,334	0,465	VALID
X1_8	0,334	0,572	VALID
X1_9	0,334	0,513	VALID
X1_10	0,334	0,691	VALID
X1_11	0,334	0,727	VALID

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item Pertanyaan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
X2_1	0,334	0,463	VALID
X2_2	0,334	0,643	VALID
X2_3	0,334	0,622	VALID
X2_4	0,334	0,750	VALID
X2_5	0,334	0,635	VALID
X2_6	0,334	0,603	VALID
X2_7	0,334	0,674	VALID
X2_8	0,334	0,599	VALID
X2_9	0,334	0,682	VALID
X2_10	0,334	0,706	VALID
X2_11	0,334	0,684	VALID

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item Pertanyaan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
Y_1	0,334	0,684	VALID
Y_2	0,334	0,669	VALID
Y_3	0,334	0,701	VALID
Y_4	0,334	0,692	VALID
Y_5	0,334	0,591	VALID
Y_6	0,334	0,671	VALID
Y_7	0,334	0,697	VALID
Y_8	0,334	0,672	VALID
Y_9	0,334	0,692	VALID
Y_10	0,334	0,705	VALID
Y_11	0,334	0,711	VALID

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat menunjukkan bahwa semua pertanyaan tentang variabel pelatihan, mutu dan kinerja karyawan adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai R tabel dengan taraf signifikasni 0,05 adalah 0,334. Karena nilai R hitung lebih besar dari nilai R tabel, maka dengan demikian setiap butir pertanyaan pada variabel pelatihan, mutu dan kinerja karyawan adalah valid.

Uji Realibilitas

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Insentif	0,812	0,600	Reliable
Motivasi	0,853	0,600	Reliable
Kinerja Karyawan	0,880	0,600	Reliable

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Dari tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach's Alpha > 0,6.

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.56918695
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.098
	Negative	-.120
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* di atas dengan jumlah sampel yaitu 35, didapat nilai mean 0,000, nilai standar deviasi sebesar 2,569, nilai test statistik sebesar 0,120 serta nilai signifikansi sebesar 0,200. Berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih besar dibandingkan 0,05.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t			
1 (Constant)	7.941	5.502		1.443	.159		
X1	.327	.159	.347	2.049	.049	.393	2.546
X2	.529	.180	.498	2.936	.006	.393	2.546

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Jika nilai *tolerance value* di atas 0,1 dan VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

- Untuk nilai (X1) nilai *tolerance* nya yaitu 0,393 dan nilai VIF nya 2.546, maka disimpulkan bahwa (X1) di simpulkan tidak terjadi multikolinieritas.
- Untuk nilai (X2) nilai *tolerance* nya yaitu 0,393 dan nilai VIF nya 2.546, maka disimpulkan bahwa (X2) dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	5.883	3.706		1.587	.122
X1	-.115	.107	-.293	-1.072	.292
X2	.028	.121	.063	.230	.820

a. Dependent Variable: Abs_res

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan uji glejser yang telah dilakukan didapatkan nilai signifikansi dari X1 dan X2 yaitu 0,292 dan 0,820. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan nilai signifikansi standar untuk uji heteroskedastisitas sehingga dapat diambil simpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas atau data bersifat homokedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	7.941	5.502			1.443	.159		
X1	.327	.159	.347		2.049	.049	.393	2.546
X2	.529	.180	.498		2.936	.006	.393	2.546

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas, model persamaan regresi di peroleh sebagai berikut :

$$Y = 7,941 + 0,327X1 + 0,529X2$$

Persamaan tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Variabel insentif dan motivasi arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
2. Koefisien insentif memberikan nilai sebesar 0,327 yang berarti semakin baik insentif yang di berikan maka akan semakin baik juga kinerja yang di berikan karyawan kepada perusahaan.

3. Koefisien motivasi memberikan nilai 0,529 yang berarti bahwa semakin baik motivasi karyawan maka akan semakin baik juga kinerja yang di berikan oleh karyawan kepada perusahaan

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.638	.616	2.64826

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan output di atas diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,660 atau 66% untuk variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu insentif (X1) dan motivasi (X2). Sedangkan sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Marihot Tuha Efendi Hariandja dalam Safitri Yolanda, 2018 mengatakan insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang di dasarkan atau di kaitkan dengan kinerja dan *gain sharing*, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan di artikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan, T hitung : 2,049 > T tabel 2,036 (artinya X1 berpengaruh terhadap Y) dengan nilai signifikan X1 menunjukkan 0,049 yang mana ini $2 < 0,05$ jadi data X1 memiliki pengaruh terhadap Y. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a di terima dan H_0 di tolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif X1 terhadap Kinerja Karyawan Y pada CV Rezeki Boga Makmur.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja inilah yang menentukan perilaku orang untuk bekerja. Salah satu definisi motivasi kerja adalah kemauan untuk mengeluarkan upaya tingkat tinggi menuju tujuan orga-

nisasi Ardian, 2019 dalam Meilisa Amalia et al., 2023.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja karyawan T hitung : $2,936 > T \text{ tabel } 2,036$ (artinya X_2 berpengaruh terhadap Y) dengan nilai signifikan X_2 menunjukkan $0,00$ yang mana ini $< 0,05$ jadi data X_2 memiliki pengaruh terhadap Y. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a di terima dan H_0 di tolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi X_2 terhadap Kinerja Karyawan Y pada CV Rezeki Boga Makmur.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara nyata.

Pengaruh Insentif X_1 dan Motivasi X_2 Terhadap Kinerja Karyawan Y

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah $28,251$ dengan tingkat signifikan $0,000$, sedangkan F tabel $3,294$ dan F tabel $0,05$. Dengan demikian $28,251 > T \text{ tabel } 3,294$ (artinya X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap Y) H_0 di tolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara insentif, motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu dari Endang Wijayanti bahwa apabila insentif dan motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan output di atas diketahui nilai Adjusted R Square sebesar $0,660$ atau 60% untuk variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu insentif (X_1) dan motivasi (X_2). Sedangkan sisanya 40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

SIMPULAN

Berdasarkan data di atas dapat kita ketahui bahwa terdapat pengaruh dalam pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Hal ini perlu di perhatikan oleh perusahaan dengan adanya pemberian insentif kepada karyawan CV Rezeki Boga Makmur sehingga akan meningkatkan produktivitas. Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan hal ini di ikuti dengan data hasil pengujian, terdapat pengaruh untuk pemberian insentif guna meningkatkan motivasi terhadap kinerja karyawan ini di ikuti oleh hasil data pengujian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, C., Akuntansi, P., Ekonomi, F., Nahdlatul, U., & Sidoarjo, U. (2021). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo). 3(1). <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2021.03.1.5>
- Aulia, D. (2021). Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap Produktivitas kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Utara.
- Chalim, A. K., & Rosento. (2024). Pagaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(4), 338–350. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i4.41>
- Effendy, A., Fadhilah, A., Surya, J. L., No, K., & Selatan -Banten, P. T. (2018). Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Calibramed Jakarta Selatan Articles Information Abstract Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Prodi Magister Manajemen & Forkamma Unpam. 1(3), 85–96.
- Efendi, R., Lubis, J., Manajemen, E. P., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah.
- Nani, C. A. V. (2020). Efektivitas Penerapan Sistem Insentif Bagi Manajer Dan Karyawan. 06.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Pratama, G. Y. A. P. (2021). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aditama Bogor. *Jurnal Pajak dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 2(1), 59-65. <https://doi.org/10.55336/jpb.v2i1.27>
- Purba, B. (2019). Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Istana Deli Kencana Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 47-59. <https://doi.org/10.54367/jmb.v19i1.465>
- Putri, I. W. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif Danmotivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Batam.
- Sondang P. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, S., Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 1781-1881. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i3.1443>
- Yolanda, S. (2018). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Padapt. Telkom Akses Medan.